

Anni Haapanen

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄN TOIMIVUUS
KOHDEORGANISAATIOSSA

Liiketalouden koulutusohjelma
2017

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄN TOIMIVUUS KOHDEORGANISAATIOSSA

Haapanen, Anni
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Maaliskuu 2017
Ohjaaja: Niskanen, Harry
Sivumäärä: 40
Liitteitä: 1

Asiasanat: työaikapankki, työaikakorvaukset, työhyvinvointi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajaorganisaation työaikapankkijärjestelmän käyttöä työntekijöiden näkökulmasta. Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä oli eräs terveydenhuoltoalan organisaatio. Tutkimuksessa selvitettiin miksi kohdeorganisaation työntekijät käyttävät työaikapankkia, miten työaikapankkia käytetään ja mitä kehitettävää työaikapankkijärjestelmässä on. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten kohdeorganisaation työntekijät kehittäisivät työaikapankkijärjestelmää organisaation sisällä tulevaisuudessa. Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin teemahaastattelumenetelmää hyödyntäen.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tehtiin selkoa työaikapankkijärjestelmästä, työaikakorvauksien muodostumisesta sekä työhyvinvointi -käsitteestä. Teoria-aineisto muodostui pitkälti kunnallisesta yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta sekä erilaisten ammattiliittojen www-sivuilta löytyvästä materiaalista, joka koskee työaikapankkijärjestelmää.

Kokonaisuudessaan tutkimus toteutettiin laadullisin tutkimusmenetelmin. Tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja. Haastattelut suoritettiin toimeksiantajan tiloissa tammi- ja helmikuun 2017 aikana. Haastattelujen teemoja olivat työaikapankki yleisesti, työaikapankki käytännössä, työaikapankin hyöty, työaikapankin toimivuus sekä työaikapankin vaikutus työhyvinvointiin. Teemahaastatteluihin valikoitui yhteensä kahdeksan toimeksiantajaorganisaation työntekijää, jotka käyttävät tai ovat käyttäneet työaikapankkijärjestelmää työsuhteensa aikana. Kaikki haastattelut äänitettiin ja litteroitiin kirjalliseen muotoon haastatteluiden jälkeen.

Tutkimuksen tuloksina saatiin työntekijöiden näkökulma työaikapankkijärjestelmän käyttöön. Tutkimuksessa selvisi, kuinka työntekijät käyttävät työaikapankkia, ja miksi. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, kuinka työaikapankkijärjestelmää voisi toimeksiantajaorganisaatiossa kehittää. Tutkimuksessa selvisi useita kehittämisideoita siitä, miten työaikapankkijärjestelmästä saataisiin jatkossa työntekijöiden kannalta parempi.

BANKING OF HOURS IN TARGET COMPANY

Haapanen, Anni

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

March 2017

Supervisor: Niskanen, Harry

Number of pages: 40

Appendices: 1

Keywords: banking of hours, work time compensation, work welfare

The purpose of this thesis was to investigate the banking of hours in target company from the view of employers. The target company was a certain health care organization. The purpose was to investigate why employers of the target company were using the banking of hours, how they use it and how they would improve it in future. Research was qualitative and it was produced using theme interview.

The theory part of the thesis included information of the banking of hours, how the work time compensation is formed and information of work welfare. The theoretical material was mostly formed from the municipal collective agreement and homepages of different trade unions.

The research was conducted using qualitative research methods. The data was gathered using theme interview. The interviews were conducted in the office of target company in January and February 2017. The themes of the interviews were banking of hours, the use of banking of hours, benefits of banking of hours, functionality of banking of hours and banking of hours' impact to work welfare. Eight employers were interviewed in this research. Each employer has used banking of hours during their employment. Every interview was recorded and transcribed.

The result of this thesis was the employers point of view of using banking of hours. The research has shown how the employers use the banking of hours and why they use it. It also showed how the target company could develop the banking of hours in future.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT	7
2.1	Tutkimuksen tarkoitus	7
2.2	Tutkimuksen tavoitteet.....	7
2.3	Tutkimusongelmat	8
3	TYÖAIKAPANKKI.....	8
3.1	Työaikapankin historiaa.....	9
3.2	Työaikapankin paikallinen sopiminen	9
3.3	Työaikapankkiin liittyminen ja työaikapankista eroaminen	10
3.4	Vapaan pitäminen	11
3.5	Työaikapankkiin siirrettävät työaikakorvaukset	12
4	TOIMEKSIANTAJAN TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ	12
4.1	Terveystieteiden alan organisaatio	12
4.2	Työaikapankki kohdeorganisaatiossa	13
4.3	Työaikapankin pelisäännöt kohdeorganisaatiossa	13
4.3.1	Kohdeorganisaation työaikapankkiin liittyminen ja siitä eroaminen	14
4.3.2	Työaikapankin osatekijät ja siirrettävät erät kohdeorganisaatiossa.....	14
4.3.3	Pankkivapaiden pitäminen kohdeorganisaatiossa	16
4.3.4	Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen päättyminen	16
5	TYÖAIKAKORVAUKSET.....	16
5.1	Varallaolo ja varallaolon korvaus	17
5.2	Lisä- ja ylityö	17
5.3	Yö- ja iltatyökorvaus.....	19
5.4	Lauantai-, sunnuntai- ja aattokorvaus	19
6	TYÖHYVINVOINTI	20
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	21
7.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	21
7.2	Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä	23
7.3	Tutkimuksen toteutus.....	24
7.4	Sisällön analyysi	25
8	TUTKIMUSTULOKSET.....	25
8.1	Työaikapankki.....	26
8.2	Työaikapankki käytännössä	28

8.3	Työaikapankin hyöty	32
8.4	Työaikapankin toimivuus.....	34
8.5	Työaikapankin vaikutus työhyvinvointiin	37
9	POHDINTA.....	38
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on tärkeää niin työhyvinvoinnin kuin työn toteuttamisenkin kannalta. On kehitetty erilaisia järjestelmiä, joiden avulla työntekijöiden on mahdollista osallistua työvuorosuunnitteluun entistä enemmän. Yksi esimerkki tällaisesta järjestelmästä on työaikapankki. Työaikapankkia käytetään nykyään yhä enemmän ja enemmän, ja työaikapankkijärjestelmän suosio on noussut työntekijöiden keskuudessa. Työaikapankkijärjestelmä on myös ylemmän johdon mielestä kannattava järjestely, sillä työaikapankkijärjestelmän ansiosta työntekijöitä on helpompaa saada tekemään ylimääräistä työtä kiireellisinä ajankohtina.

Tämä opinnäytetyö kuuluu liiketalouden taloushallinnon piiriin. Opinnäytetyössä käsitellään työaikapankkijärjestelmää työntekijöiden kokemusten pohjalta. Opinnäytetyössä tutkitaan, miten kohdeorganisaation työntekijät käyttävät työaikapankkia ja miksi. Työaikapankkijärjestelmän lisäksi opinnäytetyössä keskitytään työaikakorvauksiin sekä työhyvinvointikäsitteeseen. Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmä, jossa työntekijä voi laittaa ansaitsemiaan työaikakorvauksia säästöön työaikapankkiin ja käyttää niitä myöhemmin.

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa tutkimusmenetelmänä käytetään teemahaastatteluja. Opinnäytetyön tutkimustuloksia selvitetään haastatteleamalla kohdeorganisaation työntekijöitä. Teoriapohjana opinnäytetyössä toimii työaikapankkijärjestelmän esittely, työaikakorvauksien muodostuminen sekä työhyvinvointikäsitteen määrittäminen. Tutkimustulosten pohjalta työaikapankin käyttöä on mahdollista kehittää kohdeorganisaatiossa.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä työaikapankin käyttö on lisääntynyt viime vuosien aikana runsaasti. Työaikapankista on kirjoitettu teoriapohjaista tietoa vain vähän, joten tietopohja työaikapankin käyttäjillä on melko suppea. Tietoa työaikapankin käyttöön otosta on lisätty myös uusittuun kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen. Uusi kunta-alan virka- ja työehtosopimus on astunut voimaan 1.2.2017, joten työaikapankki on ajankohtainen järjestelmä useissa kunta-alan organisaatioissa.

Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä toimii eräs terveydenhuoltoalan organisaatio. Kyseisessä organisaatiossa on käytössä työaikapankkijärjestelmä ja lisäksi organisaatiossa sovelletaan kunta-alan virka- ja työehtosopimusta, joten toimeksiantajaksi tämä terveydenhuoltoalan organisaatio on sopiva.

Opinnäytetyön alussa kerrotaan työn tausta, tutkimusongelma, opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet sekä tutkimusmenetelmät. Opinnäytetyön teoriaosiossa esitellään työaikapankkijärjestelmää syvemmin: sen syntymistä, historiaa sekä käyttöä. Teoriapohjana käytetään myös työaikakorvauksien muodostumista ja suuruutta sekä työhyvinvointia käsitteenä. Raportin lopussa esitetään tutkimuksen toteuttaminen, tutkimustulokset sekä mahdolliset työaikapankin kehittämisisideat.

Tässä opinnäytetyössä tietoa peilataan kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin, joiden pohjalta määritetään esimerkiksi työaikakorvaukset.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

2.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten kohdeorganisaation työntekijät käyttävät työaikapankkia hyödykseen ja miksi he käyttävät kyseistä järjestelmää. Lisäksi on tarkoitus selvittää, miten työntekijät kehittäisivät omaa työaikapankkijärjestelmäänsä jatkossa. Opinnäytetyössä selvitetään myös, millainen vaikutus työaikapankkijärjestelmän käytöllä on työhyvinvointiin.

2.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on saada selville työntekijöiden käyttökokemukset, joiden pohjalta työaikapankkia voidaan tarvittaessa kehittää. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on, että sellaiset työntekijät, jotka eivät käytä työaikapankkijärjestelmää itse,

saisivat työaikapankkijärjestelmästä enemmän tietoa ja mahdollisesti alkaisivat käyttää järjestelmää. Koska työaikapankkijärjestelmä on monille tuntematon käsite, on tämän opinnäytetyön tavoitteena saada sitä kohdeorganisaatiossa enemmän esille.

2.3 Tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tutkimusongelmiksi on määritelty seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Miten työaikapankkijärjestelmää käytetään?
2. Miksi työaikapankkijärjestelmää käytetään?
3. Vaikuttaako työaikapankkijärjestelmän käyttö työhyvinvointiin?
4. Miten työaikapankkijärjestelmää voisi kehittää?

3 TYÖAIKAPANKKI

Työaikapankkijärjestelmä on työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmä, jonka avulla työntekijä voi muuttaa rahamääräiset edut, kuten erilaiset työaika korvaukset, vapaa-ajaksi. Työaikapankkijärjestelmän tavoitteena on pyrkiä parantamaan toiminnan tarkoituksenmukaista edistämistä, toiminnan tuottavuutta, parantaa kilpailukykyä sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistumista työvuorosunnitteluun enemmän. (KT-työnantajat, 2016.) Työaikapankki parantaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, mikä osaltaan lisää työviihtyvyyttä sekä työhyvinvointia (SAK:n [www-sivut 2012](#)).

Työaikapankkiin on mahdollista siirtää säästöön erilaisia rahamääräisiä etuuksia, joita voidaan yhdistää toisiinsa pitkällä aikavälillä ja ajan myötä työntekijä voi käyttää säästämiään etuuksia vapaa-aikana. Työaikapankkiin säästettyjä etuuksia voidaan käyttää vapaa-aikana ottamalla huomioon työpaikan henkilöstötarve. (KT-työnantajat 2016.) Työaikapankista on myös mahdollista lainata työaikaa, jos tästä on sovittu työpaikan paikallisessa sopimuksessa tai työntekijä voi tehdä etukäteen pankkiin liitettäviä työtunteja, jos siitä on paikallisessa sopimuksessa mainittu erikseen (SAK:n [www-sivut 2012](#)).

Työaikapankki on aikaperusteinen järjestelmä eli kaikki työaikapankkijärjestelmään siirrettävät osatekijät muutetaan tunneiksi ja minuuteiksi. Näistä työaikapankkiin kertyneistä tunneista ja minuuteista on ilmoitettava työntekijälle sopimukseen määritellyn aikavälin mukaisesti. Työaikapankkiin kertynyt saldo voi olla merkittynä esimerkiksi työntekijän palkkalaskelmassa. (KT-työnantajat 2016.)

3.1 Työaikapankin historiaa

Toistaiseksi työaikapankkeja on ollut käytössä työpaikoilla vain vähän, vaikka työaikapankkijärjestelmä on ollut olemassa jo pidemmän aikaa. Jo vuonna 2004 työmarkkinakeskusjärjestöt laativat yhteisen suosituksen työaikapankkijärjestelmästä, minkä jälkeen työaikapankin parissa on toiminut useita valmisteluryhmiä (Kivistö 2015). Työaikapankkien yleistyminen työpaikoilla on ollut erittäin hidasta, vaikka kokemukset työaikapankin käytöstä ovat olleet positiivisia sekä työnantaja- että työntekijäpuolella (Suomen Ekonomien [www-sivut](#) 2017).

3.2 Työaikapankin paikallinen sopiminen

Eri virka- ja työehtosopimuksissa on määräyksiä koskien työaikapankin käyttöönottoa. Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta on tehtävä paikallinen virka- ja työehtosopimus, jossa on merkittynä paikallisen työaikapankin ehdot. Usein työaikapankin käyttöönottaminen vaatii valtakunnallisten virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamista. Nämä valtakunnallisista virka- ja työehtosopimuksista poikkeavat säädökset tulee selvittää paikallisesta työaikapankkisopimuksesta. (KT-työnantajat 2016.) Paikalliset sopimukset perustuvat aina niin sanottuun etusijajärjestykseen ja edullisemmuussääntöön, eli paikallisessa sopimuksessa voidaan sopia vain työntekijän kannalta paremmista säännöistä (Yksityisten Sosiaali- ja Terveysalan ammattilaiset ry:n [www-sivut](#) 2017).

On olemassa säännöt, mitä paikallisesta työaikapankkisopimuksesta on käytävä ilmi. Paikalliseen työaikapankkisopimukseen on kirjattava esimerkiksi soveltamisala, eli sopimuksen piirissä oleva henkilöstö. Työaikapankkijärjestelmä voidaan luoda koskemaan koko henkilöstöä tai esimerkiksi vain yhtä henkilöstöosastoa. Paikallisessa

sopimuksessa voidaan sopia tarvittaessa erilaisista ehdoista eri henkilöstöryhmille. Esimerkiksi eri henkilöstöryhmille voidaan sopia eri osatekijät, eli mitkä rahamääräiset edut työaikapankkiin säästetään tai eri enimmäismäärät, kuinka paljon työaikapankkiin on mahdollista rahamääräisiä etuuksia säästää. (SAK:n www-sivut 2016.) Jos työaikapankkijärjestelmästä jätetään jokin organisaation henkilöstöalue kokonaan järjestelmän ulkopuolelle, on tämän perustuttava esimerkiksi toiminnallisiin syihin. Esimerkiksi työn luonne tai työaikajärjestelmä voi olla esteenä työaikapankin käytölle. Työaikapankkijärjestelmä ei esimerkiksi sovellu keskeytymättömään kolmivuorotyöhön tai opetusalan työaikajärjestelmään. (KT-työnantajat 2016.)

Lisäksi paikalliseen sopimukseen on merkittävä työaikapankin osatekijät, eli mitä rahamääräisiä etuuksia työaikapankkiin voidaan siirtää. On myös suositeltavaa, että työaikapankkisopimuksessa on merkittynä työaikakorvauksien enimmäismäärät, kerryttämiskauden enimmäispituus sekä ajankohta, jolloin kertyneet vapaat on viimeistään pidettävä vapaa-aikana. (SAK:n www-sivut 2016.) Paikalliseen sopimukseen määritellään, mitkä työaikakorvaukset työntekijä voi siirtää työaikapankkiin. Työnantaja voi rajoittaa työaikakorvauksien siirtämistä pankkiin niin, että työnantaja vaatii tiettyjen työaikakorvauksien antamisesta rahana. (KT- työnantajat 2016.) Työnantaja voi esimerkiksi vaatia, että työaikapankkiin siirretään vain lisä- ja ylityökorvaukset, mutta iltä- ja yötyölisät annetaan rahakorvauksena.

3.3 Työaikapankkiin liittyminen ja työaikapankista eroaminen

Työaikapankkijärjestelmään liittyminen on täysin vapaaehtoista (Hakola 2010, 45). Vaikka organisaatiossa olisi käytössä työaikapankkijärjestelmä, ei työntekijän ole pakollista liittyä työaikapankkiin, vaan hän voi edelleen ottaa työaikakorvaukset normaalisti rahakorvauksina.

Paikallisessa työaikapankkisopimuksessa on oltava määritelmä siitä, miten työaikapankkiin liitytään ja miten siitä erotaan. Yleisesti työaikapankkiin liitytään kirjallisella liittymislomakkeella. Koska liittyminen tapahtuu kirjallisesti, on myös työaikapankista eroaminen tapahduttava kirjallisella eroamislomakkeella. (SAK:n www-sivut 2016.) Kirjallinen ilmoitus liittymisestä ja eroamisesta on tärkeää mm. työaika-

järjestelyjen, palkkahallinnon ja työaikakirjanpidon kannalta, jotta tiedetään, ketkä kuuluvat työaikapankkijärjestelmän piiriin.

Kirjallisesta liittymisilmoituksesta on selvittävä tarkasti, mitä rahamääräisiä etuuksia henkilö haluaa omalta osaltaan siirtää työaikapankkiin. Paikallisesta sopimuksesta tulisi myös selvittää, mitä muutoksia siirrettäviin osatekijöihin on mahdollista tehdä liittymisen jälkeen. (SAK:n www-sivut 2016.) Paikallisessa sopimuksessa on määritettävä se ajankohta, jonka jälkeen ilmoitettavat osatekijämuutokset siirtyvät työaikapankkiin maksettavien rahakorvausten sijaan (KT-työnantajat 2016). Työaikapankkia on siis mahdollista muokata henkilökohtaisten tarpeiden mukaisiksi, jotta jokaisella työntekijällä on mahdollisuus siirtää työaikapankkiin juuri ne työaikakorvaukset, jotka itse kokevat tarpeellisiksi.

Työaikapankista on erottava kirjallisella eroamislomakkeella, jotta palkkahallintoa hoitava henkilöstö osaa siirtää aiemmin työaikapankkiin siirtyneet korvaukset takaisin rahamääräisiksi korvauksiksi. Paikallisessa työaikapankkisopimuksessa on määriteltävä se, kuinka pian työaikapankista eroamisen jälkeen työaikapankkiin kertyneet erät maksetaan rahana, tämä kuitenkin on poikkeuksellista. Työaikapankkijärjestelmän mukaan tarkoituksenmukaista olisi, että eroamisilmoitus annetaan niin ajoissa, että pankkiin kertyneet erät ehditään antaa vapaa-aikana. Paikalliseen sopimukseen on myös mahdollista kirjata ehto, että kertyneet vapaat voidaan pitää vapaana vielä X-aikana eroamisen jälkeen. (KT-työnantajat 2016.)

3.4 Vapaan pitäminen

Kaikki vapaiden pitämiseen liittyvät säännöt on kirjattava paikalliseen sopimukseen. Työaikapankin ideana on, että työntekijä pystyy osallistumaan työvuorosuunniteluun aikaisempaa enemmän ja että työntekijä voi yhdistää työ- ja vapaa-aikaansa entistä joustavammin (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n www-sivut 2016.) Lähtökohtana vapaiden pitämisessä on se, että työntekijä ja työnantaja sopivat yhdessä vapaiden pitämisestä, kuitenkin niin, että vapaiden pitämisessä otetaan huomioon työpaikan henkilöstötarve ja työntekijän omat toiveet.

Paikallisessa sopimuksessa on sovittava siitä, miten vapaata annetaan. Annetaanko vapaa-aika tunteina vai kokonaisina päivinä. Työaikapankkisopimuksessa on oltava myös merkintä siitä, onko annettavilla vapailla mahdollisesti jokin enimmäispituus. (SAK:n www-sivut 2016.)

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työaikapankkiin kertyneiden vapaiden pitäminen ei ole työssäolon veroista aikaa, joten työaikapankkivapaan ajalta ei kerry vuosilomaa. Onkin suositeltavaa, että työaikapankkivapaita pidettäisiin niin, että kalenterikuukauteen jäisi vähintään 35 tuntia työtä tai työssäolon veroista aikaa, jotta työaikapankkivapaat eivät vähennä vuosilomapäivien lukumäärää. (KT-työnantajat 2016.)

3.5 Työaikapankkiin siirrettävät työaikakorvaukset

Paikallisessa työaikapankkisopimuksessa määritellään ne osatekijät, jotka työntekijä voi siirtää työaikapankkiin. Työaikapankkiin voidaan kerätä eri työaikakorvauksia ja työntekijä voi itse henkilökohtaisesti määrittää ne korvaukset, joka haluaa työaikapankkiin siirtää. Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan mm. varallaolokorvaus, lisätyökorvaus, ylityökorvaus, sunnuntaityökorvaus, lauantaityökorvaus, aattokorvaus sekä ilta- ja yötyökorvaus voidaan antaa vapaa-aikana, eli nämä työaikakorvaukset voidaan siirtää suoraan työaikapankkiin. Liukuvan työajanpiirissä työskentelevien henkilöiden niin sanottu + saldo, on sellaista työaikaa, jota ei voi työaikapankkiin liittää kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan.

4 TOIMEKSIANTAJAN TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ

4.1 Terveystieteiden alan organisaatio

Toimeksiantajana opinnäytetyössä on eräs terveydenhuoltoalan organisaatio. Kyseinen organisaatio työllistää yhteensä noin kolme tuhatta henkilöä (Organisaation www-sivut 2016). Organisaatio tarjoaa terveydenhuollon palveluja kaikkiaan noin

224 tuhannelle henkilölle. Organisaatiolla on käytössään useita toimipisteitä eri kaupunkeissa. Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä yhden toimipisteen kanssa. Opinnäytetyön kohdejoukoksi ei ole valittu organisaation koko henkilöstöä yhdeltä toimipisteeltä, vaan tutkimus kohdistuu pienempään henkilöstöryhmään organisaation sisällä.

4.2 Työaikapankki kohdeorganisaatiossa

Työaikapankki on ollut käytössä kohdeorganisaatiossa jo vuosia. Työaikapankkijärjestelmän käyttö aloitettiin 2010-luvun alussa organisaation sisällä ensin muutamalla pienellä pilottiryhmällä. Pilottiryhmät kokeilivat työaikapankkijärjestelmän käyttöä, ja tämän jälkeen työaikapankkijärjestelmä laajennettiin koskemaan koko organisaatiota. (Organisaation edustajan henkilökohtainen tiedonanto 12.1.2017.)

Kohdeorganisaation työaikapankkijärjestelmä toimii käytännössä niin, että työaikapankkijärjestelmä on asennettu lisäosana organisaatiossa jo valmiiksi olevaan työajanseurantajärjestelmään. Organisaatiolla on käytössään Titania-niminen suunnittelu- ja laskentaohjelmisto, joka on suunniteltu työvuorojen suunnitteluun ja seurantaan erityisesti turvallisuus- ja terveydenhuoltoaloille. Titania-ohjelmisto sopii sekä yksityisille että julkisille organisaatioille koosta riippumatta. Titania-ohjelmistoon kuuluva suunnittelun ja laskennan lisäosa sisältää työaikapankin lisäksi kulunvalvonnan ja ergonomisen työaikasuunnittelun. (CGI:n WWW-sivut 2017.)

4.3 Työaikapankin pelisäännöt kohdeorganisaatiossa

Kohdeorganisaatiossa on laadittu paikallinen virka- ja työehtosopimus työaikapankista. Paikallisessa työaikapankkisopimuksessa on mainittuna kaikki paikalliseen sopimukseen vaadittavat tiedot, jotka on tässä opinnäytetyössä mainittu luvussa 3.2. Kyseisen terveydenhuoltoalan organisaation paikallista sopimusta sovelletaan kaikkiin kunnallisen virallisen työ- ja virkaehtosopimuksen piirissä oleviin henkilöihin, joiden palvelussuhde kestää vähintään kuusi kuukautta. Paikallinen sopimus ei kuitenkaan koske johtavassa asemassa olevia henkilöitä eikä työaikalain ulkopuolella työskenteleviä henkilöitä. (Organisaation paikallinen sopimus 2013.)

4.3.1 Kohdeorganisaation työaikapankkiin liittyminen ja siitä eroaminen

Kohdeorganisaation työaikapankkijärjestelmään liittyminen on virallisen työehtosopimuksen mukaisesti täysin vapaaehtoista, ja siihen liitytään ja siitä erotaan kirjallisella liittymislomakkeella. Kohdeorganisaatiossa työaikapankkiin liitytään toistaiseksi tai vähintään kolmen kuukauden pituiseksi määräajaksi. Tehty liittymisilmoitus on voimassa koko organisaatiossa, eli sisäisen siirron tapahtuessa henkilön ansaitut työaikapankkivapaat siirtyvät työntekijän mukana. Liittymisilmoituksen jättämisen jälkeen työntekijä voi siirtää työaikapankkiin eri osatekijöitä seuraavasta kuukaudesta tai seuraavasta työaikajaksosta eteenpäin. Jaksotyön piirissä työskentelevät voivat siirtää osatekijöitä seuraavasta työaikajaksosta alkaen, ja muut kuin jaksotyössä työskentelevät henkilöt seuraavasta kuukaudesta alkaen.

Työaikapankkijärjestelmästä erotaan kirjallisesti samalla lomakkeella kuin työaikapankkiin liittyminenkin tapahtuu. Työaikapankkijärjestelmän irtisanomisaika on yksi kuukausi. Työaikapankkiin kertyneet pankkivapaat pyritään pitämään ensisijaisesti vapaana. Pankkivapaita on mahdollista pitää kolmen kuukauden ajan irtisanomisajan päättymisestä laskien. Jos vapaita ei ole mahdollista pitää, kertyneet pankkivapaat maksetaan rahana irtisanomisajan päättymisen jälkeen seuraavassa mahdollisessa palkanmaksupäivässä. Palvelussuhteen päättyessä pyritään myös siihen, että kertyneet pankkivapaat pidetään ensisijaisesti vapaana. Jos vapaiden pitäminen ei ole mahdollista, maksetaan työaikapankin kertymä rahana palvelussuhteen päättymisen yhteydessä. (Organisaation paikallinen sopimus 2013.)

4.3.2 Työaikapankin osatekijät ja siirrettävät erät kohdeorganisaatiossa

Työaikapankkijärjestelmä on aikaperusteinen eli työaikapankkiin siirretään aikaa ja sieltä käytetään aikaa. Kohdeorganisaation paikallisen sopimuksen mukaan työaikapankkiin voidaan siirtää seuraavia työaikakorvauksia: lisätyökorvaus, ylityön perusosa ja korotusosa, sunnuntai-, lauantai- ja aattotyökorvaus sekä ilta- ja yötyökorvaus. Lisäksi myös varallaolokorvaus on mahdollista siirtää työaikapankkiin. Työaikapankkiin siirrettävät osatekijät eli erilaiset työaikakorvaukset muutetaan rahasta ajaksi. Kohdeyrityksen työntekijä voi siirtää pankkiin kaikkia osatekijöitä tai vain halua-

mansa osatekijät. Työntekijä voi siis itse määrittää, mitkä osatekijät haluaa pankkiinsa siirrettävän. Kohdeorganisaation paikallisen työaikapankkisopimuksen mukaan kertyviä korvauksia ei voi siirtää vain osittain, esimerkiksi ei ole mahdollista siirtää ylityökorvauksista vain 50 prosenttia. Kaikki siirrettävät osatekijät merkitään palkka- ja työaikakirjanpitoon, josta osatekijät siirretään aikamääräisinä työaikapankkijärjestelmään. Kohdeorganisaation työntekijän on mahdollista seurata työaikapankkinsa saldoa työvuorosuunnitelmasta.

Työaikakorvaukset muutetaan kohdeorganisaatiossa aikamääräisiksi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen säännösten mukaisesti seuraavalla tavalla:

Taulukko 1. Työaikakorvausten muuttaminen ajaksi

Työaikakorvaus	Korvauksen suuruus	Minuuttia työaikana
Ylityön perusosa	normaali tuntipalkka	60
Ylityö	50 %	30
Ylityö	100 %	60
Iltatyökorvaus	15 %	9
Yötyökorvaus jaksotyö	40 %	24
Yötyökorvaus	30 %	18
Lauantaityökorvaus	20 %	12
Sunnuntaityökorvaus	100 %	60
Lisätyökorvaus	normaali tuntipalkka	60
Varallaolokorvaus	30 %	18

Kohdeorganisaation työaikapankkiin kerättävä enimmäistuntimäärä on 50 tuntia. Jos työntekijän työaikapankin saldo ylittää 50 tuntia, 50 tunnin ylittävä osuus maksetaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti rahana. Korvaus tapahtuu rahana myös silloin, jos osa tunneista ylittää 50 tunnin rajan. Esimerkiksi, jos henkilön työaikapankin saldo on 49 tuntia 30 minuuttia ja hänelle olisi siirtymässä ylityökorvauksia 60 minuuttia, maksetaan hänelle koko 60 minuuttia ylityötä rahana kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Työaikapankin saldoksi jää edelleen 49 tuntia 30 minuuttia. (Organisaation paikallinen sopimus 2013.)

4.3.3 Pankkivapaiden pitäminen kohdeorganisaatiossa

Pankkivapaan ajalta työntekijälle maksetaan hänen vapaanpitämisaajankohdan mukainen varsinainen palkkansa. Vapaan pitämisestä sovitaan yhdessä kohdeorganisaation esimiehen kanssa. Työntekijä voi esittää toiveensa pankkivapaan pitämisen ajankohdasta ja pituudesta niin kuin kohdeorganisaatiossa on sovittu työaikatoiveiden jättämisestä työvuorolistaan. Vapaan antaminen huomioidaan henkilön työvuorosuunnittelussa siten, että pankista otettavat tunnit vähentävät samansuuruisesti tehtävää työaika. Pankkivapaiden pitämisellä ei ole vaikutusta lisä- ja ylityörajoihin. Kohdeorganisaatiossa pankkivapaita voidaan pitää sekä tasatunteina että kokonaisina päivinä. Kokonaisen päivän pankkivapaan pitäminen vähentää työaikapankin saldoa säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Jos työntekijä sairastuu ennen sovittun pankkivapaan pitämistä, siirtyvät tunnit takaisin työaikapankkijärjestelmään. Jos työntekijä sairastuu pankkivapaiden aikana, siirtyvät tunnit takaisin työaikapankkijärjestelmään sairastumista seuraavasta päivästä alkaen edellyttäen, että työntekijällä on esittää sairastumisesta terveydenhoitajan tai lääkärintodistus. (Organisaation paikallinen sopimus 2013.)

4.3.4 Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen päättymisen

Jos paikallinen virka- ja työehtosopimus irtisanotaan, pyritään kohdeorganisaatiossa kertyneet pankkivapaat antamaan työntekijöille kuuden kuukauden kuluessa paikallisen sopimuksen päättymisestä. Sopimuksen päättyessä kertyneet pankkivapaat voidaan myös antaa rahakorvauksena työntekijän suostumuksella. Yleisesti työaikapankkikertymät annetaan vapaana kohdeorganisaation paikallisen sopimuksen mukaan vain poikkeustilanteissa, kuten sopimuksen päättyessä tai yksittäisen työntekijän irtisanouduttua työaikapankista. (Organisaation paikallinen sopimus 2013.)

5 TYÖAIKAKORVAUKSET

Tässä luvussa esitetään, miten työaikapankkiin siirrettävät osatekijät eli erilaiset työaikakorvaukset määräytyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukai-

sesti. Työaikakorvauksia käsitellään vain kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan, koska opinnäytetyön toimeksiantajalla on käytössään kyseinen virka- ja työehtosopimus.

5.1 Varallaolo ja varallaolon korvaus

Työntekijän varallaolo tarkoittaa sitä, että työntekijä on tietyillä ehdoilla työnantajan tavoitettavissa ja käytettävissä työhön. Varallaoloaika ei kuitenkaan lasketa työajaksi. (Hietala & Kaivanto 2014, 55.) Varallaoloaikana työntekijältä ei vaadita oleskelua työpaikalla, vaan hän voi määrätyin ehdoin olla esimerkiksi kotonaan valmiudessa lähteä työhön. Varallaolo pitää sijoittaa työntekijän työvuoroluetteloon niin, ettei se kohtuuttomasti pituudellaan tai toistuvuudellaan häiritse henkilön työaika. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2104, 50.) Varallaolosta on ilmoitettava työntekijälle vähintään kolmea vuorokautta ennen varallaolon alkamista. Kiireellisissä ennalta arvaamattomissa tapauksissa kolmen vuorokauden varoaikaa ei tarvitse noudattaa. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä varallaolosta, jos varallaoloaika osuisi hänen viikoittaisen vapaa-ajan ajalle. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 50.)

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 5 pykälän 3. momentin mukaan varallaoloaika on korvattavaa aikaa. Työntekijällä on oikeus saada korvaus kultakin varallaolotunnilta, korvauksen suuruus on 20-30 % korottamattomasta tuntipalkasta tai työntekijälle on annettava tätä vastaava vapaa-aika. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 50.) Varallaolosta korvataan myös esimerkiksi matkustuskustannuksia, jos työntekijälle aiheutuu kustannuksia varallaoloaikana työpaikalle saapumisesta tai työpaikalta lähtemisestä. Näistä matkustuskustannuksista korvataan työntekijälle vähimmäiskustannuskorvaus. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 51.)

5.2 Lisä- ja ylityö

Lisätyöllä tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tehtyä, säännöllistä työaika lyhyemmän työajan lisäksi tehtyä työtä. Ylityö taas on työnantajan aloitteesta säännöllisen työ-

ajan lisäksi tehtyä työtä. (Hietala & Kaivanto 2014, 108.) Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan yleistyöajan piirissä olevalle työntekijälle, joka tekee täyttä työaika, voi lisätyötä muodostua vain arkipyhäviikoilla. Jaksotyöajan piirissä olevalle henkilölle lisätyötä voi muodostua vain, jos henkilö on osa-aikainen työntekijä. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 60.)

Ylityö voi olla joko vuorokautista tai viikoittaista ylityötä. Ylityö on korvattavaa aikaa, jos työnantajan aloitteesta tehty työ ylittää sekä työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan, että vuorokautisen ja viikoittaisen ylityön ylityörajat. Vuorokautinen ylityöraja on joko kahdeksan tuntia tai tätä suurempi työvuoroluetteloon merkitty tuntimäärä, kuitenkin enintään yhdeksän tuntia. Viikoittainen ylityöraja on työntekijän työaikapiirin säännöllisen yleisen työajan ylittävää työaika. Esimerkiksi yleistyöajassa ja toimistotyöajassa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Jaksotyön piirissä ylityöraja on jakson säännölliseksi työajaksi määritelty tuntimäärä. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 60.) Esimerkiksi kahden viikon pituisessa jaksossa ylityöraja on 76 tuntia 30 minuuttia.

Ylityön soveltamisohje on kirjattu kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (2014, 61), ja se kuuluu seuraavasti: “Yleistyöajassa ja toimistotyöajassa voidaan erotella vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan viikoittaisen ylityörajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Ylityö korvataan joko vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä, mutta ei molempina. Viikossa tehdystä työajasta vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö. Jos viikkoylityöraja tämänkin jälkeen ylittyy, ylimenevä aika on viikoittaista ylityötä.” (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 61.)

Lisätyön tekemisestä työntekijällä on oikeus saada kultakin lisätyötunnilta korotamaton tuntipalkka tai vastaava vapaa-aika (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 60). Ylityön tekemisestä työntekijällä on oikeus saada rahakorvaus. Vuorokautisen säännöllisen ylityörajan ylittyessä maksetaan ylityökorvausta kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka (Hietala & Kaivanto 2014, 144). Viikoittaiselta ylityöltä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka ensimmäiseltä viideltä tunnilta ja seuraavilta tunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Jaksotyössä 50 %:lla korotettu tuntipalkka

maksetaan kahden viikon työaikajakson 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta, kolmen viikon jakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja neljän viikon työaikajakson 24 ensimmäiseltä ylityötunnilta Lopuilla ylityötunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 63.)

5.3 Yö- ja iltatyökorvaus

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työ on yötyötä, jos se ajoittuu klo iltakymmenen ja aamuseitsemän väliselle ajalle. Yötyöstä saadaan erillinen korvaus, joka on 30 prosenttia korottamattomasta tuntipalkasta. Rahakorvauksen sijaan yötyö voidaan korvata antamalla korvausta vastaava vapaa-aika. Jaksotyössä yötyön korvaus on hieman suurempi, 40 prosenttia korottamattomasta tuntipalkasta, tai vastaavana vapaa-aikana. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 64.) Yöllä teetettävästä työstä on maksettava erillinen korvaus, koska työaikalainsäädännön mukaan yötyö voi olla vaaraksi työntekijälle. Tätä on perusteltu sillä, että ihmisen suorituskyky on klo 01.00-05.00 alimmillaan. (Hietala & Kaivanto 2014, 161.)

Yöllä teetettävän työn mukaisesti, myös illalla teetettävä työ on erikseen korvattavaa työtä. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työ on iltatyötä, jos se ajoittuu iltakuuden ja iltakymmenen väliselle ajalle. Iltatyön tekemisestä korvataan työntekijälle 15 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan korvausta vastaava vapaa-aika. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 64.)

5.4 Lauantai-, sunnuntai- ja aattokorvaus

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan lauantaina, sunnuntaina ja aattopäivinä tehdystä työstä annetaan erillinen rahamääräinen korvaus tai korvausta vastaava vapaa-aika. Lauantaina aamukuuden ja iltakuuden välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan rahakorvauksena 20 % korottamattomasta tuntipalkasta. Nämä korvaukset maksetaan jaksotyön piirissä työskenteleville henkilöille, tai muussa työaikajärjestelmässä säännöllisenä työaikana tehdyiltä työtunneilta (Kunnallinen yleinen

virka- ja työehtosopimus 2014, 64.) Lauantaikorvausta ei makseta lauantaiksi osuvalta jouluaatolta eikä pääsiäislauantailta.

Sunnuntaityöksi luetaan sunnuntaina sekä muina pyhäpäivinä tehty työ. Sunnuntaikorvauksen saa mm. seuraavilta pyhäpäiviltä: itsenäisyyspäivä, joulupäivä, tapainpäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai ja juhannuspäivä. Sunnuntaityökorvauksen saa myös lauantaina klo 18.00-24.00 tehdystä työstä ja edellä mainittujen pyhäpäivien aattopäiviltä klo 18.00-24.00 tehdystä työstä. Sunnuntaityökorvauksena maksetaan varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka kaikilta työssäolotunneilta. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 64.)

Aattokorvauksena maksetaan klo 00.00-18.00 tehdyiltä työtunneilta varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka. Aattokorvaukseen oikeutettuja päiviä ovat pääsiäislauantai, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuva jouluaatto. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 64.)

6 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointikäsitettä voidaan kuvailla monesta eri näkökulmasta. Useasti työhyvinvointia tarkastellaan tekniikan, sosiaalipolitiikan psykologian, lainsäädännön ja liiketalouden näkökulmista (Kauhanen 2016, 21). Työhyvinvointi määritellään usein tarkoittamaan sellaista työtä, joka on sekä turvallista ja terveellistä että tuottavaa työtä. Työhyvinvointi ei synny pelkästään työstä irrallisilla työhyvinvointipäivillä tai ohjelmilla, vaan työhyvinvointi saavutetaan yleensä toimivalla arkirutiinilla, esimerkiksi työn ja vapaa-ajan toimivalla yhteensovittamisella. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2017.) Työhyvinvointi on määritelty sellaiseksi tilanteeksi, jossa henkilöllä on kokonaisvaltaisesti hyvä olo, henkilö jaksaa työssä ja kotona, ja henkilö pystyy sietämään vastoinkäymisiä (Kauhanen 2016, 25).

Yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin voi vaikuttaa monet tekijät. Nämä tekijät jaetaan yksilöön liittyviin tekijöihin ja organisaatioon liittyviin tekijöihin. Lähtökohdana yksilöön liittyvissä tekijöissä on yksilön henkinen ja fyysinen suorituskyky. Henkiseen ja fyysiseen suorituskykyyn vaikuttavia tekijöitä on useita, aina geenipe-

rimästä työmotivaatioon asti. Organisaatioon liittyviä tekijöitä on yksilötason tavoin useita, kuten työsuhteen laatu, työn sisältö, palkitseminen, työaika ja työyhteisön toimivuus. (Kauhanen 2016, 29.)

Työhyvinvointia pitäisi edistää työpaikoilla jatkuvasti. Työhyvinvoinnin edistäminen ei kuulu pelkästään työnantajalle, vaan työntekijän on hoidettava työhyvinvoinnin edistämistä omalta osaltaan. Työnantajan on edistettävä työhyvinvointia huolehtimalla työympäristön turvallisuudesta, hyvästä työilmapiiristä ja hyvästä johtamisesta, kuten työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta. Työntekijän vastuulla työhyvinvoinnin edistämisessä on työkyvystä huolehtiminen sekä ammatillisten taitojen ylläpitäminen. Työhyvinvointia voidaan parantaa esimerkiksi kehittämällä työoloja yksilöjen näkökulmista paremmiksi, kehittämällä työntekijöiden ammatillista osaamista sekä järjestämällä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Myös toimivalla työterveyshuollolla on parantava vaikutus työhyvinvointiin (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2017).

Työaikapankin käyttämisellä pyritään edistämään työntekijöiden työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä. Työaikapankkijärjestelmän avulla työntekijä voi yhdistää työ- ja vapaa-aikaansa joustavasti, mikä osaltaan kehittää henkilön jaksamista työssä. Työhyvinvointi kehittyisi työaikapankin käytön ansiosta, sillä työntekijät tietäisivät, että esimerkiksi kiireen vuoksi venyminen ei mene niin sanotusti hukkaan, vaan aika tallettuu työaikapankkiin, ja henkilö voi pitää kertyneet saldot myöhemmin vapaana. (Levander 2015.) Työaikapankin yhtenä tarkoituksena on lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä (Suomen ekonomien www-sivut 2017).

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Valitsin opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen, sillä tutkimuksen tarkoituksena on saada työntekijöiden näkökulma esille työaikapankkijärjestelmän käytöstä. Tutkimuksen kohdejoukko on pieni, joten tutki-

mustuloksia saadaan esille paremmin kvalitatiivisen tutkimuksen kuin kvantitatiivisen tutkimuksen avulla. Kvantitatiivinen tutkimus olisi ollut mahdollinen silloin, jos opinnäytetyön tutkimus olisi kohdennettu koskemaan koko toimeksiantajaorganisaation henkilöstöä. Koska toimeksiantajayrityksen henkilöstöstä valikoitui tutkimuksen kohdejoukoksi vain muutama henkilöstöosasto, on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus sopivampi vaihtoehto. Laadullisen tutkimuksen avulla tarkastellaan useasti erilaisia merkityksiä. Erilaiset merkityskokonaisuudet ilmenevät ihmisistä toimintana ja ajatuksina. (Vilkkä 2005, 97.) Tässä tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden ajatuksia ja toimintamalleja työaikapankkijärjestelmän käytössä, joten myös tämä puoltaa kvalitatiivista tutkimusmenetelmää.

Yksinkertaisesti ilmaistuna laadullinen eli kvalitatiivinen tarkoittaa aineiston ja analyysin muodon kuvaamista ei-numeraalisena (Eskola & Suonranta 1998, 13). Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat aineistonkeruumenetelmä, ihmisten suosiminen tiedonkeruun lähteinä, induktiivinen analyysi, laadullisten metodien käyttö, kohdejoukon tarkoituksenmukainen valinta, tutkimussuunnitelman muotoutuminen tutkimuksen edetessä ja tapausten käsitteleminen ainutlaatuisina tapauksina (Hirsjärvi ym. 2000, 165). Laadullisessa tutkimuksessa tutkija luottaa omiin havaintoihinsa enemmän kuin tiedonkeruun erilaisiin mittareihin, kuten lomakekyselyyn. Laadullisen tutkimuksen yksi tyypillinen piirre on induktiivinen analyysi, jossa tutkijan on tarkoitus paljastaa odottamattomia vastauksia tutkimuksen edetessä. Tämän vuoksi esimerkiksi haastattelutilanteissa ei ole täysin valmista haastattelupohjaa, vaan tutkija voi muokata haastattelukysymyksiään tutkimuksen edetessä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään erilaisia laadullisia metodeja, kuten teemahaastattelua. Laadullisissa metodeissa tutkittavien näkökulmat pääsevät paremmin esille. (Hirsjärvi ym. 2000, 165.) Tässä tapauksessa tutkittavien erilaiset näkökulmat työaikapankin käytöstä pyritään saamaan esille käyttäen laadullisia metodeja sekä tutkittavien tarkoituksenmukaista valintaa. Tutkimuksen laadullisena metodina käytetään teemahaastattelumenetelmää, joka sopii tutkimusmenetelmäksi hyvin silloin, kun tutkittava joukko on pieni.

7.2 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavallisimpia aineistonkeruumenetelmiä ovat havainnointi, kysely, haastattelu sekä dokumentteihin perustuva tieto. Laadullisen tutkimuksen tavallisimpia aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää sekä yksittäin että yhdistelemällä eri menetelmiä keskenään. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.) Valitsin tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun, joka onkin yksi tavallisimmista laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä, sillä teemahaastattelussa tutkija pystyy havainnoimaan tutkittavaa kohdetta haastattelutilanteessa. Haastattelutilanteen hyviä puolia verrattuna esimerkiksi kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän tutkimuslomakekyselyyn, ovat muun muassa, että haastattelijalla on mahdollista toistaa kysymyksiä, korjata väärinymmärryksiä, esittää tarkentavia kysymyksiä, selventää sanamuotoja sekä käydä vapaata keskustelua haastateltavien henkilöiden kanssa. Haastattelutilanteen etuihin kuuluu myös, että tutkija voi haastattelutilanteessa tehdä erilaisia havaintoja, kuten tarkastella haastateltavan äänensävyä sekä sanamuotoja. Tätä havainnointimahdollisuutta ei lomakekyselyssä ole mahdollista tehdä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Valitsin tutkimuksen haastattelumetodiksi teemahaastattelun, joka on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto (Hirsjärvi ym. 2000, 204) eli niin sanottu puolistrukturoitu haastattelu (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47). Teemahaastatteluille on tyypillistä, että haastattelukysymysten tarkka järjestys ja muoto puuttuvat, mutta haastattelun aihepiirit eli teemat ovat tiedossa (Hirsjärvi ym. 2000, 204). Teemahaastattelu etenee siis ennalta määriteltujen keskeisten teemojen varassa. Aikaisemmin määritellyt keskeiset teemat vapauttavat haastattelun tutkijan näkökulmasta ja päästävät tutkittavien äänen paremmin kuuluville (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48).

Teemahaastattelu valikoitui tutkimusmenetelmäksi, koska tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden näkökulmaa työaikapankin käytöstä. Teemahaastattelussa työntekijöiden on mahdollista kertoa vapaasti omia käyttökokemuksiaan ja kehittämisideoitaan työaikapankin käyttöön. Aikaisemmin määritellyt teemaluettelo haastattelun keskeisistä teemoista ohjaa keskustelua työaikapankin käytöstä oikeaan suuntaan, mutta ei sulje pois mahdollisuutta vapaasta keskustelusta. Haastatteluissa käyttämäni teemahaastattelurunko on opinnäytetyön liitteenä. Teemahaastatteluissa käyt-

tämät pääteemat ovat työaikapankki, työaikapankki käytännössä, työaikapankin hyöty, työaikapankin toimivuus sekä työaikapankin vaikutus työhyvinvointiin.

7.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin yhdessä yhden terveydenhuoltoalan organisaation muutaman henkilöstöosaston kanssa. Teemahaastatteluun valittiin haastateltavat henkilöt yhdessä toimeksiantajaorganisaation kanssa. Tutkimukseen valittiin sellaisia henkilöitä, jotka käyttävät työaikapankkijärjestelmää. Toimeksiantajaorganisaation edustaja valitsi haastateltavat henkilöt esittämieni toiveiden perusteella. Valintakriteerejä haastateltavien valintaan olivat työaikapankin käyttö, mahdollisuuksien mukaan sekä naisia että miehiä, eri-ikäisiä työntekijöitä ja eripituisia työsuhteita (sekä määräaikaista että toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita). Haastateltaviksi henkilöiksi ei ollut mahdollista valita miehiä, sillä kyseisillä henkilöstöosastoilla työskentelee tällä hetkellä vain naisia. Haastateltavia tutkimukseen valikoitui kaiken kaikkiaan kahdeksan (8) henkilöä.

Haastatteluista sovittiin etukäteen terveydenhuoltoalan organisaation edustajan kanssa tutkimusluvan saamisen jälkeen. Organisaation edustaja tiedotti keskijohtoa tulevista haastatteluista, jolloin keskijohdon edustajat valitsivat kriteerien avulla työaikapankkia käyttäviä henkilöitä haastatteluihin. Kaikki haastattelut toteutettiin kuluvana vuonna viikoilla viisi ja kuusi. Alun perin kaikki haastattelut oli tarkoitus toteuttaa yksilöhaastatteluina, jolloin kaikkien haastateltavien mielipiteet olisivat tulleet paremmin esille. Kaikkiaan haastatteluja oli 7 kappaletta, joista 6 haastattelua oli yksilöhaastatteluja ja yksi haastattelu tapahtui parihaastatteluna. Yksi haastattelu päätettiin toteuttaa parihaastatteluna, koska haastatteluun osallistuvien työntekijöiden työaika oli päättymässä haastattelutilanteen alkaessa ja toinen haastateltavista oli juuri eronnut työaikapankista, joten hänen toiveenaan oli, että haastattelu voidaan toteuttaa yhdessä toisen työntekijän kanssa. Vaikka haastattelu toteutettiin parihaastatteluna, saivat molemmat haastateltavat kertoa mielipiteensä, eikä kumpikaan haastateltavista jäänyt vaitonaiseksi. Kaikki haastattelutilanteet kestivät noin 20 minuuttia, haastatteluiden vaihteluvälinä oli 13 minuuttia ja 25 minuuttia. Kerätty aineisto oli tarpeeksi riittävä, sillä haastattelutilanteissa alkoi toistua samat asiat.

7.4 Sisällön analyysi

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmissä. Sisällön analyysiä voidaan käyttää teoreettisena kehyksenä kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysissä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Sisällön analyysissä on useita eri metodeja, joiden avulla analyysia voidaan toteuttaa. Sisällön analyysin yleisen kuvauksen mukaan kerätystä aineistosta pitäisi päättää, mikä kyseisessä aineistossa kiinnostaa ja miksi. Tämän jälkeen aineistosta merkitään kiinnostuksen piiriin sisältyvät asiat ja kaikki muu aineisto jätetään tutkimuksen ulkopuolelle. Merkitty aineisto kerätään yhteen, minkä jälkeen aineisto luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitetään, ja tämän jälkeen voidaan kerätystä aineistosta kirjoittaa yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92).

Koska tutkimusmenetelmänä tässä tutkimuksessa on käytetty teemahaastattelua, pitää haastattelujen aineisto analysoida. Kaikki tutkimuksen haastattelut äänitettiin ja litteroitiin haastattelujen jälkeen kirjalliseen muotoon. Jokainen haastattelu litteroitiin osittain jo haastattelupäivänä, tai haastattelun jälkeisenä päivänä, sillä haastattelu oli tuolloin vielä tuoreessa muistissa, mikä helpotti haastattelujen purkamista sanalliseen muotoon. Jokainen haastattelu on litteroitu sanalliseen muotoon siten, että niissä on säilytetty haastateltavien murteet ja sanamuodot, jotta tutkimustulosten suorat lainaukset ovat mahdollisimman todenmukaisia. Kun kaikki haastattelut oli purettu sanalliseen muotoon, haastatteluaineisto jaettiin teema-alueisiin ja haastatteluja analysoitiin rinnakkain, kuitenkin niin, että jokainen haastattelu oli yksilöitävissä. Jokaisen haastattelun litteroitu aineisto oli tässä tapauksessa merkitty eri väreillä, jotta haastateltavat oli mahdollista erottaa toisistaan. Teksteistä etsittiin sekä samankaltaisuuksia että poikkeamia, joiden avulla tutkimustuloksia kerättiin.

8 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitetään haastatteluista saadut tutkimustulokset työaikapankkijärjestelmän käyttöön, sen vaikutukseen työhyvinvointiin sekä työaikapankkijärjestelmän

kehittämiseen. Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan (8). Kaikki haastateltavat olivat naisia, sillä tutkimukseen osallistuvilla henkilöstöosastoilla ei työskentele valintakriteerit täyttäviä miehiä. Haastateltavat valittiin niin, että jokainen haastateltava on käyttänyt työaikapankkia. Lisäksi haastateltaviksi valikoitui eri-ikäisiä työntekijöitä eripituisilla työsuhteilla. Tutkimustulokset esitetään teemahaastattelurungon teemojen mukaisesti. Teemat ovat työaikapankki, työaikapankki käytännössä, työaikapankin hyöty, työaikapankin toimivuus sekä työaikapankin vaikutus työhyvinvointiin.

Tutkimustulosten esittämisessä kursivoidut lauseet ovat suoria lainauksia haastateluista.

Haastatteluun valikoitui seuraavat työntekijät:

- Vastaaja 1: Nainen, 61 vuotta, sairaanhoitaja, vakituinen työntekijä
- Vastaaja 2: Nainen, 37 vuotta, sairaanhoitaja, vakituinen työntekijä
- Vastaaja 3: Nainen, 39 vuotta, sairaanhoitaja, vakituinen työntekijä
- Vastaaja 4: Nainen, 62 vuotta, sairaanhoitaja, vakituinen työntekijä
- Vastaaja 5: Nainen, 58 vuotta, sairaanhoitaja, vakituinen työntekijä
- Vastaaja 6: Nainen, 30 vuotta, sairaanhoitaja, määräaikainen työntekijä
- Vastaaja 7: Nainen, 35 vuotta, sairaanhoitaja, vakituinen työntekijä
- Vastaaja 8: Nainen, 37 vuotta, sairaanhoitaja, vakituinen työntekijä

8.1 Työaikapankki

Työaikapankin käyttö

Yksi haastatteluun osallistuvien henkilöiden valintakriteereistä oli, että haastateltava käyttää työaikapankkia. Haastateltavista henkilöistä kuitenkin seitsemän käyttää tällä hetkellä työaikapankkia ja yksi ei käytä. Henkilö, joka ei tällä hetkellä käytä työaikapankkia, on käyttänyt järjestelmää useamman vuoden, mutta on vuoden 2016 lopussa eronnut työaikapankkijärjestelmästä siirryttyään osa-aikaeläkkeelle. Kyseinen henkilö oli kuitenkin kelvollinen haastateltava, sillä hänellä on useamman vuoden käyttökokemus työaikapankista, ja työaikapankista eroamisesta on kulunut haastattelutilanteessa vasta hieman yli kuukausi.

Kuusi haastatelluista henkilöistä on käyttänyt työaikapankkia siitä asti, kun työaikapankkijärjestelmä otettiin käyttöön toimeksiantajaorganisaatiossa, eli yli viiden vuoden ajan. Kaksi haastateltavaa on käyttänyt työaikapankkia vasta kahden-kolmen vuoden ajan. Nämä haastateltavat, jotka eivät ole käyttäneet työaikapankkijärjestelmää alusta alkaen ovat toimineet sijaisina työsuhteensa alkuaikoina, minkä vuoksi he eivät ole liittyneet työaikapankkiin aiemmin.

Tyytyväisyys informaation määrään ennen työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa

Suurin osa haastateltavista oli täysin tyytyväisiä siihen informaatioon, mitä työaikapankista annettiin ennen järjestelmän käyttöönottoa toimeksiantajaorganisaatiossa. Osa näistä kuitenkin kaipasi tällä hetkellä enemmän tietoa siitä, miten työaikapankkijärjestelmä tällä hetkellä tai jatkossa tulee toimimaan.

Annettiin tarpeeksi tietoa. Ainoa, että ei ollut yhteisiä pelisääntöjä, miten pankkivapaita saa ja kuinka paljon. Tuntuu et ei oo vielääkään. Voi tietysti olla, et joku on osannu pyytää pankkivapaita just sopivaan hetkeen ku on hiljaista.

Alussa sai kirjallista infoa, eikä silloin kaivannut enempää tietoa. Ehkä myöhemmin on ajatellu, et olis kaivannu sellasta tietoo, et kuinka se tulee täällä meillä toimimaan.

Alussa oli ihan tarpeeksi tietoa, nyt tällä hetkellä se on vähä hakusessa oleva juttu. Nyt selvitetään, et miten jatkossa työaikapankki toimii.

Kaksi haastateltavaa kaipasi alussa lisää tietoa työaikapankkijärjestelmästä ja siitä, miten järjestelmä toimii. Lisäksi haastateltavat olisivat kaivanneet lisää mainostusta työaikapankkijärjestelmästä.

Olis voinu tiedottaa sillon työaikapankista, ei mainostettu et siihen kannattais liittyä.

Olis kaivannu enemmän infoa. Työkavereilta piti vähä kysellä, et kannattaako se ja mitkä lisät kannattaa laittaa pankkiin ja mitkä ottaa rahana. Ja just niistä pelisäännöistä, et koska niitä sit pidetään.

Miksi työaikapankkia käytetään

Haastateltavista suurin osa oli liittynyt työaikapankkiin sen vuoksi, että olisi mahdollista saada enemmän vapaita itse säästämillään työaikakorvauksilla. Osa vastaajista on liittynyt työaikapankkijärjestelmään, jotta saisi pankkivapaapäiviä lomien yhteyteen, koska normaalisti kertyvät vuosilomapäivät eivät riitä osastojen sulkuaikoihin.

Lomat eivät riitä sulkuaikoihin, joten käytän lomiin pankkivapaita.

Mahdollisuus tuli ja se kuulosti ihan hyvältä, et voi kerryttää itselleen vapaapäiviä niillä työvuoroilla, mitä tekee.

On se hieno, jos saa ylimääräisiä vapaita johonkin, jos sitä joskus satuu tarvitsemaan.

No mä ajattelin, et se on hirveen hieno idea, et vois joskus ottaa jonku ylimääräisen vapaan johonki listaan jos saisi. Mut en mä sitä hirveesti oo käyttäny, pidemmän aikaa se on ollu jo täynnä.

8.2 Työaikapankki käytännössä

Mitkä työaikakorvaukset siirretään työaikapankkijärjestelmään

Toimeksiantajaorganisaatiossa työntekijöiden on mahdollista siirtää työaikapankkiin kaikki seuraavat työaikakorvaukset: iltatyö-, yötyö-, lauantaityo-, sunnuntaityo-, lisätyö- ja ylityökorvaukset. Työaikakorvauksien siirtäminen työaikapankkijärjestelmään on jakautunut seuraavasti haastateltavien välillä:

Taulukko 2. Työaikakorvauksien siirtäminen työaikapankkiin

Haastateltava	iltatyö	yötyö	lauantai	sunnuntai	lisätyö	ylityö
1						x
2						x
3	x		x			x
4	x					
5	x		x			
6						x
7	x		x		x	
8	x		x		x	x

Yksikään haastateltavista työntekijöistä ei siirrä työaikapankkiin kaikkia mahdollisia työaikakorvauksia, vaan haastateltavat ovat valinneet itselleen sopivimmat vaihtoehdot työaikakorvauksien siirtämisestä työaikapankkijärjestelmään. Taulukosta voi huomata, että suosituimpia lisiä työaikapankkiin siirrettäviksi ovat ilta-, lauantai- sekä ylityökorvaukset.

Haastateltavat 1 ja 2 tekevät töitä arkipäivisin klo 8 -16 välillä, joten heillä ei ole mahdollisuutta siirtää työaikapankkiin muita työaikakorvauksia kuin ylitöitä. Aikaisemmin hekin ovat työskennelleet kaksi- ja kolmivuorotöissä, jolloin he siirsivät pankkiin myös iltatyö- ja yötyökorvauksia, mutta tällä hetkellä työaikamuodon vuoksi vain ylityöt menevät pankkiin.

Aiemmin meni lisät ilta- ja yötöistä, mutta nykyään pankkiin kertyy vähemmän tunteja, kun ei ole mahdollista siirtää muita ku ylitöitä.

Muut haastateltavat työskentelevät kolmivuorotöissä, joten heillä on enemmän työaikakorvauksia, joita on mahdollista siirtää pankkiin. Kaikki haastateltavat, joilla on mahdollisuus tehdä sunnuntai- ja yötöitä, ottavat näistä saatavat työaikakorvaukset mieluummin rahana kuin siirtäisivät työaikakorvaukset pankkiin. Suurin syy tähän on se, että kokonaispalkka vähenisi tuntuvasti, jos siirtäisi sunnuntai- ja yötyökorvaukset pankkiin.

Siirrän ylityöt, lauantailisät ja iltatyöt, ettei mee palkasta niin paljoo pois, ku näistäki lisistä kertyy yllättävän paljon tunteja pankkiin.

Ilta, lauantai, ylityö ja lisätyö. Sunnuntai ja yötyö menee rahana. Palkassa näkyy, jos laittais sunnuntait ja yötyöt pankkiin. Oon myös miettiny kannattaisko lisä- ja ylityöt ottaa kans rahana.

Ilta ja lauantai menee pankkiin. Pyhät näkyy palkassa ja mietein et sit se tulis nii äkkiä täyteen, no sillon en tienny miten se kerryttää pankkia.

Lauantai, ilta ja lisätyö pankkiin. Rahallisesti ei hyödy näistä kauheasti, palkassa näkyis jo, jos laittais sunnuntait ja ylityöt

Työaikapankin saldo ja sen kerryttäminen

Työaikapankkiin on mahdollista kerätä saldoa 50 tuntia, minkä jälkeen työaikakorvaukset maksetaan normaalisti rahana. Suurimmalla osalla haastateltavista työaikapankki on jatkuvasti täynnä. Pankki on usein täynnä, koska jokaisesta työvuorolistasta kertyy lisää tunteja pankkiin eikä pankkivapaita ole mahdollista käyttää samaan tahtiin. Kuitenkin muutamalla haastateltavalla ei työaikapankin saldo ole tullut ikinä täyteen. Kaikille haastateltaville kertyy jokaisesta työvuorolistasta joitakin tunteja pankkiin, keskimäärin noin kolme tai neljä tuntia.

Koko ajan ollu pankki täynnä jo pidemmän aikaa, mut normaalisti kaksi viiva kolme tuntia listasta siirtyy pankkiin.

Pankkivapaiden käyttäminen

Työaikapankista on mahdollista käyttää vapaita sekä tasatunteina että kokonaisina päivinä. Haastateltavista enemmistö käyttäisi pankkivapaita mieluummin kokonaisina päivinä kuin tunteina vuoron alku- tai loppupäästä. Osa haastateltavista käyttää pankkivapaita sekä kokonaisina päivinä että tunteina. Yksi haastateltava on pitänyt pankkivapaita enemmän tunteina kuin kokonaisina päivinä. Vaikka haastateltavat käyttäisivät pankkivapaita mieluiten kokonaisina päivinä, ovat he joutuneet käyttämään pankkivapaita myös tunteina, sillä aina ei ole mahdollista saada ylimääräisiä vapaapäiviä henkilöstötarpeen vuoksi. Osa haastateltavista käyttää työaikapankin kertymää, jos työvuorolistan tekovaiheessa työtunnit eivät tule täyteen ja pitäisi laittaa työajanpidennyksiä työpäiviin.

Pääsääntöisesti kokonaisina päivinä, en juuri muista, että olisin koskaan käyttänyt tunteja.

Aina kokonaisina päivinä. Olisinko kerran käynyt lapsen kanssa lääkärissä kesken työpäivän, joten tällöin olen käyttänyt tunnin tai kaksi työpäivästä, mutta muuten kokonaisina päivinä.

Kokonaisina päivinä ensisijaisesti, mut työvuorojen tekijälle oon antanu luvan, et jos tunnit jäis vajaaks ni saa ottaa pankista, ettei tarvi laittaa pidennyksiä johonki päivään. En juurikaan muuten käytä tunteja.

Aika harvoin saa kokonaista päivää, ehkä se on täällä se hankaluus. Se on vähä kausittaista, et koska pystyy käyttämään kokonaisia päiviä. Et ehkä se on just sitä, et pystyy joskus lähtemään aikasemmin. Mulla enemmän tunteina ku kokonaisina päivinä.

Pankkivapaiden pyytäminen ja saaminen

Pankkivapaiden saaminen toiveiden mukaisesti on haastateltavien mielestä hankalaa. Työaikapankkivapaita on pyydettävä hyvissä ajoin ennen uusien työvuorolistojen tekemistä. Lähes kaikkien haastateltavien mielestä pankkivapaita ei saa toiveiden mukaisesti kovinkaan usein. Useimmiten pankkivapaat ovat lyhyellä varoitusajalla saatuja vapaapäiviä työnantajan päättämässä ajankohdassa. Osa haastateltavista on tyytyväisiä siihen, että ilmoitus mahdollisuudesta pitää pankkivapaata tulee edellisen tai saman päivän aikana, osa taas haluaisi tietää pankkivapaiden ajankohdan paljon aikaisemmin, jotta olisi mahdollista tehdä suunnitelmia ylimääräiselle vapaapäivälle.

Ei pankkivapaita saa juurikaan toiveiden mukaisesti. Viimeksi olin tiistaina pankkivapaalla, mut tää oli semmonen, et en ite ollu toivonut tohon päivään. Myös huomenna on pankkivapaa, mut ne on sen takia et meil on rauhallista. Tiistain tiesin etukäteen, mut huomisen sain tänään tietää.

Seuraava lista mulla on aika tiukka ja olisin siihen halunnu yhden tai kaks vapaata käyttää, mut ei niitä sillai saa.

Ei niitä kyl toiveiden mukaisesti saa etukäteen, et ne on sit tyyliin edellisenä päivänä saanu tietää. Ei pysty ennen listojen tekoa ilmoittamaan. Yleensä tilannekohtasia nopeita päätöksiä.

Osaston mukaan saa, riippuu onko omia potilaita, mutta aika kivasti saa ja on pyritty siihen, että näitä annetaan toiveiden mukaisesti. Pankkivapaata pyydettyä esimieheltä niin aikaisin kuin mahdollista, kuitenkin ihan viimeistään ennen kuin uudet listat tehdään.

Aika harvoin saa, joskus toiveet toteutuu, joskus ei. Kolme tai neljä viikkoa aikaisemmin pitää toivoo, mitä aikaisemmin tietää sen parempi.

8.3 Työaikapankin hyöty

Työaikapankin hyödyllisyys työntekijän näkökulmasta

Kaikkien vastaajien mielestä työaikapankkijärjestelmä on työntekijälle hyödyllinen ratkaisu työaikakorvauksien säästämiseen ja ylimääräisten vapaiden pitämiseen. Lähes jokaisessa haastattelussa nousi kuitenkin esille se, että työntekijät ovat kokeneet järjestelmän hyödyllisemmäksi aikaisemmin, mutta tällä hetkellä työaikapankista ei ole niin paljon hyötyä.

Sen takia mä olen täs ku mä koin et se olis mulle hyödyksi, ei tarvis ottaa palkattomia. Se on niin epävarmaa kuitenkin, rauhalliset ajat ku on ni voi ehkä saada.

Aikaisempaa koin työaikapankin hyödylliseksi, mut ku meen työnkuva on mutttunu ja ruvetaan olemaan apuna myös toisilla osastoilla ni se miten niitä pankkivapaita jatkossa saa ni on vähä kysymysmerkki vielä.

Sillon ku vapaita saa ni sillon se on ihan hyödyllinen, jos tarvii jonku ekstravapaan ni niitä on siihen sit saanu, että ei tarvi palkattomia ottaa.

On hyödyllinen, mut kyl määki oon siitä harkinnu eroavani ku ei niitä vapaita niin usein voi käyttää.

Työvuorosuunnitteluun osallistuminen

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työaikapankkijärjestelmän käytöllä ole vaikutusta työvuorosuunnitteluun. Haastateltavat kokivat, että he eivät pysty osallistumaan työvuorosuunnitteluun normaalia enempää, vaikka käyttävätkin työaikapankkia. Haastateltavien mukaan toiveita on mahdollista esittää työvuorojen suunnitteluvaiheessa, mutta takeita toiveiden toteutumisesta ei ole.

Työaikapankin puitteissa ei pysty osallistumaan työvuorosuunnitteluun enempää.

Ei vaikuta työvuorosuunnitteluun oikeestaan lainkaan, niitä tulee yleensä ehkä noin viikkoo aikasemmin et pystyis ottaa vapaan.

En oikeestaan koe pystyväni osallistumaan työvuorosuunnitteluun enempää työaikapankin ansiosta. Voin mä toivoo pankkivapaan jonnekki, mut se on vähä sit tuuria saako sen vai ei. Tiistainen pankkivapaa, vaikka mä tiesin sen etukäteen, et se on työvuorosuunnittelu laitettu siihen, mut se ei oo se kohta mihin mä olisin sen halunnu siinä listas, et mä olisin halunnu sen toiseen kohtaan.

Työaikapankin vaikutus työmotivaatioon

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, ettei työaikapankin käytöllä ole vaikutusta työmotivaatioon. Esimerkiksi iltavuoroon tullaan samalla asenteella, menevät työaikakorvaukset työaikapankkiin tai tulevat ne sitten rahana palkanmaksun yhteydessä. Muutama haastateltavista kuitenkin koki, että työaikapankin käytöllä on nostattava vaikutus työmotivaatioon. Esimerkiksi ylitöitä on helpompi tehdä, kun tietää, että ylitöistä kertyneet korvaukset voi käyttää tulevaisuudessa vapaa-aikana.

Työaikapankki ei lisää työmotivaatiota, ei se mulla vaikuta.

Lisää työmotivaatiota, on helpompi tehdä ylitöitäkin. On kiva kun voi laittaa säilöön työaikapankkiin.

8.4 Työaikapankin toimivuus

Toimiiko työaikapankki odotetusti?

Mielipiteet työaikapankin toimivuudesta jakautuivat haastateltavien välillä tasan. Puolet haastateltavista oli sitä mieltä, että työaikapankki toimii odotetusti, ja toinen puoli haastateltavista oli taas sitä mieltä, että työaikapankki ei toimi täysin odotetusti. Osa niistä haastateltavista, joiden mielestä työaikapankki toimii odotetusti, kertoivat kuitenkin, että työaikapankki on toiminut aikaisemmin paremmin kuin nykyään. Kaikkien haastateltavien mielestä pankkivapaita pitäisi saada nykyistä useammin.

Toimii odotetusti, mut sitten olis parempi, jos niitä vapaita sais useemmin. Ehkä muissa yksiköissä se toimiikin niin.

Ei toimi odotetusti, henkilökunta pistetään niin minimiin, että ei sieltä saa vapaita.

Aikaisempaa toimi paremmin, nyt vähä hakusessa tää homma.

Työaikapankin kehittäminen

Kaikista haastateltavista ainoastaan yksi haastateltava oli täysin tyytyväinen työaikapankkijärjestelmään, eikä löytänyt työaikapankista mitään kehitettävää. Loput haastateltavat kertoivat omia kehittämis ehdotuksiaan työaikapankkijärjestelmän käyttöön. Seuraavat kehitysehdotukset nousivat haastatteluissa esille:

- 50 tunnin rajan nostaminen korkeammaksi, esimerkiksi 80 tunnin raja olisi haastateltavien mielestä sopivampi

- lupaus pankkivapaiden pitämisestä niin, että kaikilla työaikapankkiin liittyneillä työntekijöillä olisi yhtä suuri mahdollisuus saada pidettyä pankkivapaita tietyllä aikavälillä
- mahdollisuudesta suunnitella pankkivapaita enemmän työvuorolistojen teon yhteydessä
- yhteiset pelisäännöt, joiden mukaan työaikapankkia käytetään ja joiden mukaan työntekijät saavat pitää pankkivapaita
- selkeä ohjeistus pankkivapaiden käyttämisestä, eli missä ajankohdissa pankkivapaita on mahdollista pitää ja kuinka pitkiä vapaajaksoja kerralla
- sijaisten käyttämisen mahdollisuus
- työaikapankin ”tyhjentäminen” tietyin väliajoin eli maksettaisiin työaikapankkiin kertyneet tunnit esimerkiksi kerran puolessa vuodessa tai kerran vuodessa rahana, jotta työaikapankki olisi tyhjä ja pankkiin voitaisiin alkaa kerätä taas tunteja.

Haastateltavat toivoivat, että työaikapankkivapaisiin käytettäisiin enemmän resursseja ja otettaisiin työntekijöiden toiveita enemmän huomioon.

Siinä on se 50 tuntia se raja, et pitäiskö sitä rajaa nostaa sitte, ku ei oo mitään mahdollisuutta niitä pitää.

Ehkä vois olla enemmän ku 50 tuntia se raja.

Olishan se ihan mukava, et niistä olis lupaus, että saa pitää

No sillai just, et sitä vois saada vaikka kuukaudessa yhden päivän tai vuodessa jonkun tietyn määrän näitä pankkivapaita. Et olis semmonen lupaus, et tietäis, et mä saan sen vapaan. Et kaikilla ketä siel pankissa on ni olis jonkinlainen mahdollisuus saada niitä vapaita. Et olis tasa-puolinen kaikille, nykyään on aika sattumanvarainen et kuka nyt sattuu olemaan töissä ku on hiljasta. Et saatais kaikki joskus ketä on siihen liittyny.

Kaipaisin ehkä enemmän sitä, et pankkivapaita vois suunnitella listoihin pitkien vapaiden yhteyteen mut nyt se ei oo kovin usein mahdollista.

Pitäis suunnitella sitä niin, että sais käytettyä listoissa. Jonkunlaisia resursseja pitäisi käyttää, et niitä vapaapäiviä oikeesti sais sieltä. Joku sisäinen sijainen tai joku, joka paikkais niitä ketä on pankkivapaalla.

Työntekijä sais pankkivapaita siinä kohtaa mis työntekijä siitä hyötyis eikä siihen kohtaan missä työnantaja siitä hyötyy. Täähän on tehty työntekijöitä varten tää työaikapankki.

Pitäis enemmän joustaa työntekijöidenki suuntaan, että niitä vois sieltä ottaa tai ainaki antaa selkeet säännöt, et millon voidaan sitä käyttää ja millon ei. En mä ainaka tiedä millon niitä vapaita vois laittaa ja millon ei.

No varmaan ne pelisäännöt, että kenelle missäki kohtaa ja et pystyykö niitä sit etukäteen suunnitella sinne listaan, et se vois vähä paremmin palvella myös työntekijää.

Musta olis kiva, ku mullakin on se koko ajan täynnä, et välillä maksettais se 50 tuntia pois rahana ja sit vois alkaa keräämään tunteja taas alusta, olis tietty aikaväli, koska maksettais pois. Sit ei kertyis aina täyteen ja olis aina täynnä.

Työaikapankki – koko työsuhteen mittainen vai väliaikainen?

Vain muutama haastateltavista kokee, että voisi käyttää työaikapankkijärjestelmää työsuhteen päättymiseen asti.

Koko työsuhteen ajan, aina eläkkeeseen asti.

Koko työsuhteen ajan, mun mielestä tää on hyvä.

Suurin osa haastateltavissa on aikaisemmin ajatellut, että kuuluisivat työaikapankkiin koko työsuhteen ajan, mutta nykyään on kuitenkin tullut toisiin ajatuksiin. Suurin osa haastateltavista odottaa, että miten työaikapankki tulee jatkossa toimimaan ja tekevät sen jälkeen päätöksiä työaikapankkijärjestelmään kuulumisesta tulevaisuudessa.

Täytyy täs vähä punnita, et miten tää jatkossa toimii, ku työntekijöitä kierrätetään osastolta toiselle et pystyykö sitä sit enää jatkossa hyödyn-tää. Siin kohtaa täytyy miettiä, et kannattaako siihen sit kuulua.

Mä oon aikasempaa ajatellu et mä oon täs koko ajan mut nyt tosiaan ku nämä on nii auki kaikki nämä jutut, se riippuu et mitä päätöksiä tuo johtoporras tekee tän työaikapankin suhteen, niinku et mis kohtaa saa pitää vapaita ja missä ei.

Jos se toimis ni käyttäsin koko työsuhteen ajan. Kyl mä elän toivossa, et sieltä saa vapaita ni sen takia en oo eronnu sieltä.

8.5 Työaikapankin vaikutus työhyvinvointiin

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työaikapankkijärjestelmän käytöllä on vaikutusta työhyvinvointiin. Haastateltavat kuitenkin kertoivat, että pienillä määrillä pankkivapaita ei ole nostattavaa vaikutusta työssä jaksamiseen. Suurin osa haastateltavista kertoivat, että jos pankkivapaita olisi mahdollista saada enemmän ja yhtäjaksoisia pidempiä vapaita silloin tällöin, vaikuttaisi työaikapankkijärjestelmän käyttö paljon enemmän työhyvinvointiin. Useat haastateltavat olivat sitä mieltä, että etukäteen suunnitelluilla pankkivapailla on paljon enemmän vaikutusta työhyvinvointiin kuin lyhyellä varoitusajalla annetuilla pankkivapailla.

Ehkä näin pienissä määrin ei ole vaikutusta työhyvinvointii, ku sitä saa niin harvoin. Ehkä jos sais vaikka kerran kuukaudessa ni se vois lisätä työhyvinvointia.

Kyl se parhaimmillaan voi vaikuttaa työhyvinvointiin, jos sä saat vapaita siihen kohtaan mihin oot toivonu

Kyl se siinä kohtaa lisää työhyvinvointia, jos on ylimääräistä vapaita tai pystyy lähtee vähä aikasemmin Jos auttaa vähä jotain omaa arkikuvioo.

9 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kohdeorganisaation työntekijöiden näkökulmia työaikapankkijärjestelmän käytöstä ja sen kehittämisestä. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, vaikuttaako työaikapankkijärjestelmän käyttö työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville, kuinka kohdeorganisaation työntekijät kehittäsivät työaikapankkia tulevaisuudessa. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli lisätä työntekijöiden tietoisuutta työaikapankista.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitettiin, miten kohdeorganisaation työntekijät käyttävät työaikapankkia. Tutkimuksen mukaan kaikki haastateltavat siirtävät työaikapankkiin vain osan kaikista mahdollisista työaikakorvauksista. Yksikään haastateltavista ei siirrä työaikapankkiin sunnuntai- tai yötyökorvauksia. Suosituimmat työaikakorvaukset, jotka työntekijät siirtävät työaikapankkiin ovat ilta-, lauantai sekä ylityökorvaukset.

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miksi kohdeorganisaation työntekijät käyttävät työaikapankkijärjestelmää. Suurin syy työaikapankkijärjestelmään liittymiselle oli, että työntekijöillä on mahdollista kerryttää lisää vapaapäiviä itse säästämillään työaikakorvauksilla. Tutkimuksessa ei selvinnyt muita syitä työaikapankkiin liittymiselle kuin ylimääräisten vapaapäivien kerryttäminen.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin, onko työaikapankkijärjestelmän käytöllä vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tutkimuksessa selvisi, että työntekijät eivät koe pienellä käytöllä olevan vaikutusta työhyvin-

vointiin, mutta jos työaikapankkivapaita saisi useammin ja kerralla pidempiä vapaajaksoja, vaikuttaisi se työhyvinvointiin merkittävästi.

Viimeisen tutkimuskysymyksen tarkoitus oli selvittää, miten kohdeorganisaation työntekijät kehittäisivät työaikapankkia. Tutkimuksessa selvisi useita kehittämisideoita siitä, miten kohdeorganisaatiossa työaikapankkijärjestelmää voisi kehittää työntekijöiden kannalta toimivammaksi. Kehitysehdotukset koskivat enimmäkseen sitä, kuinka pankkivapaita voisi käyttää enemmän hyödyksi työvuorojen suunnitteluvaiheessa, sillä tällä hetkellä suurin osa haastateltavista eivät ole täysin tyytyväisiä työaikapankin toimivuuteen. Lisäksi haastatteluissa nousi esille, että työntekijät kaipaavat työaikapankin käyttäjille yhteisiä pelisääntöjä, joiden mukaan pankkivapaita myönnetään. Työntekijät kaipasivat myös työaikapankin kehittämistä niin, että työaikapankki ei olisi aina täynnä. Työaikapankin tuntirajaa voisi esimerkiksi nostaa tai työaikapankki voitaisiin välillä tyhjentää maksamalla työaikapankkiin kertyneet tunnit rahana. Koska kaikkiin tutkimuskysymyksiin löydettiin tutkimuksessa ratkaisu, voidaan todeta tutkimuksen tavoitteen täyttyneen.

Tutkimussuunnitelmassa määritettiin, kuinka laajasti tutkimuksessa selvitetään työaikapankin, työaikakorvausten sekä työhyvinvoinnin teoriaa. Työaikapankista, sen syntymisestä sekä käytöstä on kirjoitettu vain vähän kirjallista teoriamateriaalia, jonka vuoksi työaikapankin teoriaosuus pohjautuu paljolti eri ammattiliittojen www-sivuilta löytyviin materiaaleihin. Työaikapankin ja työaikakorvausten määräytymisen teoriaa ei tarvinnut rajata pienemmäksi alkuperäisestä tutkimussuunnitelmasta, mutta työhyvinvointikäsitteen teoriaa rajattiin tutkimuksen edetessä. Teemahaastattelurungossa oli vain yksi teema koskien työhyvinvointia, joten tutkimuksen edetessä työhyvinvoinnin teoriaosuus suhteutettiin vastaamaan teeman laajuutta. Tutkimuksen teoria- ja empiriaosia ovat tutkimuksessa yhtenäiset, sillä kaikkia tutkimuksen teoriaosuudessa käytyjä aihealueita peilataan tutkimustuloksiin empiriaosiossa.

Tutkimuksen haastattelut suoritettiin alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaisesti. Ainoastaan yksi haastattelu suoritettiin parihaastatteluna alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen, mutta muut haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina suunnitelman mukaisesti. Haastateltavat valittiin yhdessä toimeksiantajaorganisaation edustajan kanssa valintakriteerejä noudattaen. Haastateltaviksi valittiin kahdeksan työnteki-

jää, joista vain yksi on määräaikaisessa työsuhteessa. Alkuperäisen suunnitelman mukaisesti haastatteluihin piti valita sekä vakituisia että määräaikaisia työntekijöitä, mutta toimeksiantajaorganisaation paikallisen sopimuksen mukaan työaikapankkiin voi liittyä vain sellaiset työntekijät, joilla työsopimus on voimassa liittymishetkestä kuusi kuukautta eteenpäin. Tämän vuoksi työaikapankkijärjestelmän piiriin ei kuulu määräaikaisia työntekijöitä niin paljon. Haastatteluihin valittu yksi määräaikainen työntekijä oli riittävä suhteessa työaikapankin käyttäjiin. Määräaikaisen ja vakituisen työntekijöiden vastauksissa tutkimuskysymyksiin ei ollut merkittäviä eroja, joten tutkimustulokset eivät olisi muuttuneet, vaikka haastatteluihin olisi valittu pelkästään vakituisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin toimeksiantajaorganisaation kolmen osaston työntekijöiden näkökulmia työaikapankkijärjestelmästä. Jatkotutkimusehdotuksena voisi olla, että työaikapankkijärjestelmän käyttöä tutkittaisiin koko organisaatiossa kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin esimerkiksi tutkimuslomaketta käyttäen. Kvantitatiivisella tutkimuksella saataisiin selville koko organisaation työntekijöiden kokemukset ja kehittämisehdotukset työaikapankkijärjestelmästä. Koko organisaatiota koskevalla tutkimuksella saataisiin varmasti erilaiset tutkimustulokset, sillä organisaation sisällä on paljon eri työaikajärjestelmiä. Eri työaikajärjestelmien käytöllä on suuri merkitys työaikapankin käyttöön, sillä eri järjestelmät mahdollistavat eri työaikakorvauksien säästämisen työaikapankkiin.

LÄHTEET

CGI:n www-sivut.2017. Viitattu 16.1.2017. <https://www.cgi.fi/>

Eskola, J. & Suonranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hakola, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL: ry:n www-sivut, 2016. Viitattu 26.1.2017. <http://www.jhl.fi>

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kivistö, K. 2015. Työaikapankista on hyötyä sekä työnantajalle että henkilöstölle. Viitattu 10.1.2017. <http://www.akava.fi/akavalainen>

KT-työnantajat. 2016. Yleiskirjeen 6/2016 liite 1. Viitattu 10.1.2017. <http://www.kuntatyönantajat.fi>

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus: KVTES 2014- 2016. Helsinki: Kuntatyönantajat

Levander, K. 2015. Työaikapankki tuo joustoa elämään. Työelämä 10.04.2015. Viitattu 26.1.2017. <https://lehti.tek.fi/tyoelama/tyoaikapankki-tuo-joustoa-elamaan>

Organisaation edustajan henkilökohtainen tiedonanto 12.1.2017. Pori.

Organisaation paikallinen sopimus 2013.

Organisaation www-sivut. 2016. Viitattu 4.2.2017.

SAK:n www-sivut. 2012. Viitattu 25.1.2017. <https://www.sak.fi>

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut, 2017. Viitattu 26.1.2017. <http://stm.fi>

Suomen Ekonomien www-sivut. 2016. Viitattu 10.1.2017. <https://www.ekonomit.fi>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2016. Viitattu 26.1.2017. <https://www.ttl.fi>

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Yksityisten Sosiaali- ja Terveysalan Ammattilaiset ry:n www-sivut. 2017. Viitattu 26.1.2017. <https://www.ystea.fi>

HAASTATTELURUNKO

- Vastaajan taustatiedot
 - Sukupuoli
 - Ikä
 - Asema/nimike kohdeyrityksessä
 - Työsuhteen kesto (vakituinen/määräaikainen)
- Työaikapankki
 - Käyttääkö vastaaja työaikapankkia
 - Kuinka pitkään vastaaja on käyttänyt työaikapankkia
 - Onko työaikapankista saatu tarpeeksi tietoa ennen sen käyttöönottoa
 - Miksi vastaaja käyttää työaikapankkia
- Työaikapankki käytännössä
 - Miten vastaaja käyttää työaikapankkia
 - Mitkä palkanlisät vastaaja siirtää työaikapankkiin
 - Miten vastaaja käyttää työaikapankkiin siirretyt palkanlisät (kokonaisina vapaapäivinä vai tunteina työpäivän alussa/lopussa)
- Työaikapankin hyöty
 - Kuinka hyödylliseksi vastaaja kokee työaikapankin käytön
 - Kokeeko vastaaja pystyvänsä osallistumaan työvuorosuunniteluun enemmän työaikapankin ansiosta
 - Lisääkö työaikapankin käyttö vastaajan mielestä työmotivaatiota
- Työaikapankin toimivuus
 - Toimiiko työaikapankki vastaajan mielestä odotetusti
 - Miten vastaaja kehittäisi työaikapankkia jatkossa
 - Kokeeko vastaaja, että voisi käyttää työaikapankkia koko työsuhteen ajan vai kokeeko työaikapankin ns. väliaikaisena palveluna
- Työaikapankin merkitys työhyvinvointiin
 - Kokeeko vastaaja työaikapankin käytöllä olevan vaikutusta työhyvinvointiin